Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 90 del 19 aprile 1999 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) Roma

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Lunedì, 19 aprile 1999** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI VIA ARENULA 70 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO LIBRERIA DELLO STATO PIAZZA G. VERDI 10 00100 ROMA CENTRALINO 85081

N. 77

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto «Sanità».

SOMMARIO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 del personale del comparto «Sanità».

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del parere favorevole espresso in data 15 marzo 1999 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL 1998-2001 del personale del comparto Sanità nonché della certificazione della Corte dei conti, in data 2 aprile 1999, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 7 aprile 1999 alle ore 14,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente prof. Carlo Dell'Aringa;

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

per le OO.SS. di categoria: CGIL - F.P. Sanità; FIST - CISL; UIL - Sanità; RSU: Snatoss, Adass, Fase, Fapas, Sunas, Soi; Federazione nazionale Fials - Confsal Sanità; C.S.A. di Cisas Sanità (Cisas Sanità, Cisal [Fls/Cisal, Cisal Sanità, Dirsan Cisal], Confill Sanità Cusal, Confail - Failel - Unsiau, Fenspro - Fasil - Usppi);

per le confederazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL, U.S.A.E., CONFSAL, CISAS.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dipendente del comparto Sanità per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999.

PARTE I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, stipulato il 2 giugno 1998.

2. Al personale delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (A.R.P.A.), si applica il contratto collettivo di cui al comma 1. Sino all'inquadramento definitivo del personale nelle agenzie stesse, continuano ad applicarsi i contratti collettivi dei comparti di provenienza.

3. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.

4. Nel testo del presente contratto, i riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni e 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs n. 502 del 1992" e "d.lgs n. 29 del 1993" Il testo unificato del d.lgs 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998. Tale testo è stato ulteriormente integrato con il d.lgs 29 ottobre 1998, n. 387 Pertanto la dizione "d.lgs n. 29 del 1993" è riferita al nuovo testo, comprensivo di tutte le modificazioni.

5. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6, commi 1 e 2 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti"

6. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di unità operativa si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione, che avviene al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51 del d.lgs n. 29 del 1993, è comunicata da parte dell'A.RA.N. con idonea pubblicità di carattere generale alle aziende ed enti destinatari che danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico nei successivi 30 giorni dalla data di comunicazione.

3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52 del d.lgs n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

METODOLOGIE DI RELAZIONI

ART. 3

Obiettivi e strumenti

1 Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale ,

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda o ente, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto ,

c) concertazione , consultazione ed informazione L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche ,

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 38 e 39.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

I - i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;

II - criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:

a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;

c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni ,

e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;

f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;

III - lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

IV - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27 ,

V - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

VI - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

VII - le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

VIII - i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26 ,

IX - l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time di cui all'art. 23, comma 10 ,

X - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.7, anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125.

XI - criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario

3. La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:

- i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17 ,

- il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35;

4. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1, e 10 sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

6. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1 I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

art. 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1 Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE:

- L'azienda o l'ente - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

- Nel caso di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

B) CONCERTAZIONE

- I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio;

- verifica periodica della produttività delle strutture operative;

- definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro.

- andamento dei processi occupazionali;

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di

– svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16 ,

– valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20 ,

– conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21;

– dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35 , comma 2;

- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta , dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) CONSULTAZIONE

- La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 59, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato.

c) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le competenti OO.SS. di categoria su materie aventi riflessi sugli istituti del presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico di cui all'art. 38, comma 4 nonché sulla formazione ed aggiornamento professionale, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. Ai fini del comma 5, i protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati all'ARAN.

5. È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

Art. 7

Comitati per le pari opportunità

1 I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda o ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto X ,

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda o ente, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda o ente. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;

-flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;

- processi di mobilità.

4. Le aziende e gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vai profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI

ART. 8

Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998 ,

b) ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative:

- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro ,

- delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 2 ,

- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) o quelli dei due precedenti alinea.

2. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo quadro di cui al comma 1.

ART. 9

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente o da un suo delegato;

- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U;

- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.

3. Le aziende e gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 10

Clausole di raffreddamento

1 Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 5. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

ART. 11

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5, per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

PARTE II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

OBIETTIVI

ART. 12

Obiettivi

1. Con le norme sulla classificazione del personale le parti hanno inteso superare definitivamente il precedente sistema di inquadramento del personale del Servizio sanitario nazionale basato sulle posizioni funzionali di cui al DPR 761/1979 e del DPR 384/1990, attraverso l'introduzione di un nuovo e diverso sistema tale da consentire un giusto contemperamento tra valorizzazione dell'autonomia organizzativa delle aziende ed enti, esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti e rispetto dei vincoli di bilancio e risorse contrattualmente definite.

2. Le norme sulla classificazione del personale perseguono le finalità del miglioramento della funzionalità dei servizi sanitari, dell'accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della gestione delle risorse nonché la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo il recupero della motivazione del personale attraverso il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali

3. Ai fini suddetti, in armonia a quanto previsto dal Protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dalle aziende ed enti, nell'ambito delle procedure previste dall'art. 4, comma 2, e con le risorse di cui all'art. 29, comma 10.

CAPO II

CLASSIFICAZIONE

ART. 13

Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Nell'ambito della categoria D è prevista l'individuazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e seguenti.

2. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato 1 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative. L'indicazione degli attuali profili contenuta nella declaratoria è esaustiva.

3. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'art. 19.

4. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie e, all'interno della stessa categoria, possono anche essere collocati su livelli economici differenti, definiti come "super" I profili ivi collocati assumono la denominazione di "specializzato" o di "esperto"

5. Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza. Ciàscun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie di cui all'allegato 1 La disciplina delle mansioni e del loro temporaneo mutamento è regolata dall'art. 28.

ART. 14

Accesso dall'esterno

1 Il regolamento previsto dall'art. 18 del decreto legislativo 30.12.1992, n. 502 disciplina l'accesso alle categorie dall'esterno mediante i pubblici concorsi ovvero con le procedure di avviamento di cui alla legge 28 febbraio 1987 n. 56, stabilendo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del d.lgs. n. 29 del 1993, le modalità per garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria.

ART. 15

Progressione interna nel sistema classificatorio

1. La progressione interna dei dipendenti dell'azienda o ente nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'art. 14, viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante

a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore ,

b) passaggi all'interno delle categorie B e D;

c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.

2. Le aziende e gli enti possono bandire i concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento anche per i posti di cui al comma 1, punti b) e c) solo se le selezioni interne hanno esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

ART. 16

Criteri e procedure per i passaggi tra categorie

1 I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

2. La selezione del comma 1 è basata su

a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi ,

b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:

- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
- corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale ,
- qualificati corsi di aggiornamento professionale ,
- pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente;

3. Gli elementi di valutazione del comma 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.

4. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono preventivamente individuate dalle aziende o enti con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le parti, al fine di fornire alle aziende ed enti linee guida uniformi sulle procedure, rinviano all'allegato 2 al presente contratto.

ART. 17

Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria

1 I passaggi dei dipendenti, nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico nei limiti della dotazione organica, vengono effettuati dalle aziende ed enti previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla relativa declaratoria dell'allegato 1

2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono definite dal regolamento di cui all'art. 16, comma 4, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4, comma 3.

3. I passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, vengono effettuati dalle aziende ed enti, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dalla declaratoria di cui all'allegato

1 In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2, ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale, anche mediante prova teorico-pratica.

ART. 18

Norma di inquadramento del personale in servizio

1 Le posizioni funzionali già previste dalla tabella allegato 1 al DPR 20 dicembre 1979, n. 761, come modificata dalla tabella allegato 1 al DPR 28 novembre 1990, n. 384 sono disapplicate e sostituite dalle categorie e profili di cui alla tabella allegato 1 al presente contratto.

2. Il personale in servizio è inserito nel nuovo sistema di classificazione previsto dal presente contratto dall'1 gennaio 1998 con effetto automatico mediante l'attribuzione della categoria e del profilo secondo le indicazioni dell'allegato 1, senza incremento di spesa fatto salvo quanto previsto dal comma 3.

3. Con decorrenza dal 1 gennaio 1998, ai profili di fattorino e addetto alle pulizie - già appartenenti alle posizioni funzionali di I e II livello ex DPR. 384/1990 - ed inquadrati nella categoria A è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale dei profili di commesso e di ausiliario specializzato. Dalla stessa data i profili di fattorino e addetto alle pulizie sono soppressi e le mansioni svolte dal relativo personale in servizio corrispondono, rispettivamente, a quelle dei profili di commesso e di ausiliario specializzato addetto ai servizi economali.

4. Per il profilo di ausiliario specializzato, ricompreso nella categoria A, resta confermata la previsione, nell'ambito della dotazione complessiva del profilo, di due distinti contingenti relativi alle attività dei servizi tecnico-economali e dei servizi socio-assistenziali, ferma rimanendo l'interscambiabilità dei dipendenti tra i due contingenti prima dell'espletamento del corso annuale di formazione professionale dell'operatore tecnico addetto all'assistenza disciplinato dal decreto del Ministro della sanità 26 luglio 1991, n. 295.

5. I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista, già inquadrati nell'ex V livello economico, rimangono collocati ad esaurimento, nel livello economico Bs - ed esercitano le mansioni previste dalle previgenti disposizioni ad essi riferite.

ART. 19

Nuovi profili

1 Con i decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, tutti citati nella declaratoria del personale inserito nella categoria C di cui all'allegato 1, sono stati individuati o ridefiniti i seguenti profili sanitari:

- infermiere
- infermiere pediatrico
- tecnico sanitario di radiologia medica

- tecnico sanitario di laboratorio biomedico
- igienista dentale
- fisioterapista
- tecnico audioprotesista
- ortottista - assistente di oftalmologia
- tecnico ortopedico
- tecnico audiometrista
- terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva
- tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale
- tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
- terapista occupazionale
- tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare
- assistente sanitario
- logopedista
- ostetrica
- dietista
- podologo
- tecnico di neuro fisiopatologia.

2. Nei seguenti profili di cui al comma 1 sono riconducibili i profili a fianco di ciascuno indicati già inseriti nelle ex posizioni funzionali di sesto e settimo livello confluite rispettivamente nelle categorie C e D , fatto salvo quanto sarà previsto dai decreti del comma 1 in tema di equipollenza dei diplomi conseguiti in base al pregresso ordinamento:

infermiere	infermiere professionale
infermiere pediatrico	vigilatrice d'infanzia
tecnico sanitario di radiologia medica	tecnico di radiologia medica
tecnico sanitario di laboratorio biomedico	tecnico di laboratorio medico
igienista dentale tecnico	igienista dentale
fisioterapista	terapista della riabilitazione

tecnico audioprotesista	audioprotesista
ortottista - assistente di oftalmologia	ortottista
assistente sanitario	assistente sanitario
logopedista	logopedista
ostetrica	ostetrica
dietista	dietista
podologo	podologo
tecnico di neuro fisiopatologia	tecnico di neuro fisiopatologia
tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	vigile sanitario
tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare	tecnico di angiocardiochirurgia perfusionista
educatore professionale	educatore professionale

3. Sono confermati i profili di puericultrice, di odontotecnico , ottico , massaggiatore non vedente Il relativo personale è inquadrato nelle categorie B - livello Bs - o C o D, a seconda dell'appartenenza, rispettivamente, alle ex posizioni funzionali di quinto, di sesto o di settimo livello, ed esercita le mansioni previste dalle previgenti disposizioni legislative o regolamentari di riferimento.

4. Le parti - in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili sanitari da parte del Ministero della Sanità ovvero a seguito della definizione della formazione complementare - si incontreranno per l'individuazione della categoria di appartenenza dei profili interessati.

5. Con il presente contratto sono istituiti i seguenti nuovi profili non sanitari ascritti alle categorie sottoindicate e le cui mansioni sono indicate nell'allegato 1 al presente contratto:

CATEGORIA B, nel livello B super (Bs):

- operatore tecnico specializzato
- coadiutore amministrativo esperto

CATEGORIA C.

- programmatore

CATEGORIA D.

- collaboratore tecnico - professionale
- collaboratore amministrativo - professionale

CATEGORIA D, nel livello D super (Ds):

- collaboratore tecnico - professionale esperto
- collaboratore amministrativo - professionale esperto
- collaboratore professionale assistente sociale esperto

6. Dall'entrata in vigore del presente contratto, nella categoria B, il profilo dell'operatore tecnico specializzato sostituisce l'operatore tecnico ricollocato ai sensi dell'art. 40 del DPR 20 novembre 1990, n. 384.

7 La denominazione generale dei profili compresi nelle ex posizioni funzionali di VI, VII e VIII livello di cui alla tabella all. 1 al DPR 20 novembre 1990, n. 384, confluite nelle categorie C e D, assumono la denominazione a fianco di ciascuno indicata

CATEGORIA C .

a) operatore professionale di 1^ categoria collaboratore = operatore professionale sanitario

b) assistente sociale = operatore professionale assistente sociale

CATEGORIA D .

a) operatore professionale di 1^ctg coordinatore = collaboratore professionale sanitario

b) assistente sociale coordinatore = collaboratore professionale assistente sociale

c) collaboratore amministrativo = collaboratore amministrativo-professionale

CATEGORIA D, nel livello Ds .

a) operatore professionale dirigente = collaboratore professionale sanitario esperto

b) collaboratore coordinatore = collaboratore amministrativo-professionale esperto

8. Le aziende ed enti, secondo le norme del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze funzionali, istituiranno con oneri a proprio carico i posti di organico per i nuovi profili previsti dal presente articolo da inserire nelle categorie B, C e D secondo la declaratoria dei relativi profili.

CAPO III

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 20

Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni

1. Le aziende ed enti, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituiranno posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

2. Le posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di: attività di staff e/o studio; di ricerca; ispettive di vigilanza e controllo; di coordinamento di attività didattica.

3. La graduazione delle funzioni è definita da ciascuna azienda o ente in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate. Nella graduazione delle funzioni le aziende ed enti tengono conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa

a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate ,

b) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati ,

c) complessità delle competenze attribuite ,

d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ,

e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali.

ART. 21

Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione

1 Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.

2. Per il conferimento degli incarichi le aziende o enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D nonché - limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale - nella categoria C per tipologie di particolare rilievo professionale coerenti con l'assetto organizzativo dell'azienda o ente.

3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di funzione prevista dall'art. 36 , da attribuire per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo previsto dall'art. 39.

4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5. A tal fine le aziende e gli enti determinano in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

6. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3;

9. Il personale della categoria C cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa con le modalità del comma 3 e lo abbia svolto per un periodo di sei mesi - prorogabile ad un anno - con valutazione positiva , in presenza di posto vacante del medesimo profilo nella dotazione organica della categoria D, partecipa alla selezione interna dell'art 16 sulla base di un colloquio con precedenza nel passaggio. In tal caso le aziende ed enti valutano, in rapporto ai costi, la opportunità della riconversione nella categoria D del corrispondente posto della categoria C.

ART. 22

Norma finale e transitoria

1. Nella prima applicazione dell'art. 19, comma 8, le aziende ed enti che - in rapporto alle proprie necessità organizzative prevedono nelle dotazioni organiche i nuovi profili di programmatore, collaboratore tecnico-professionale e collaboratore tecnico-professionale esperto, in presenza di dipendenti che - in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla declaratoria del nuovo profilo - svolgono le relative mansioni, anche appartenendo ad un profilo diverso purché collocato nella stessa categoria o livello economico, li inquadrano, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, nel nuovo profilo con il trattamento economico in godimento. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di provenienza e torna a svolgere le attribuzioni proprie del profilo stesso.

2. L'inquadramento avviene previa trasformazione dei posti già occupati dai dipendenti, con le conseguenti operazioni di ridefinizione delle relative dotazioni organiche. In caso di più aventi titolo rispetto ai posti previsti si applicano i criteri di cui all'art. 17, comma 3.

3. I dipendenti inquadrati nella categoria B, livello iniziale, in servizio alla data del 1 gennaio 1998, sono ammessi a partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria C del corrispondente profilo anche se in possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado purché con cinque anni di esperienza lavorativa nel livello di appartenenza al momento della selezione e fatti comunque salvi i titoli abilitanti per legge. I requisiti di passaggio alla categoria C del personale appartenente alla categoria B livello iniziale previsti dalla declaratoria allegata al presente contratto riguardano il personale assunto dopo il 1 gennaio 1998.

4. E' confermata la posizione organizzativa dell'operatore tecnico coordinatore, ove prevista nella dotazione organica delle aziende ed enti, alla quale si accede per selezione interna ai sensi dell'art. 17, con una anzianità lavorativa di cinque anni complessivi nella categoria B. Tale operatore cura il coordinamento delle attività dei servizi operai ed assimilati a lui affidati con assunzione di responsabilità del proprio operato, assicurando per quanto di competenza le attività specialistiche richieste. La posizione dell'operatore tecnico coordinatore una volta istituita ha carattere permanente ed è compensata con l'indennità professionale specifica indicata nella tabella allegato 6.

5. Per il personale che, in prima applicazione dell'art. 19, comma 7, viene inquadrato nelle figure di collaboratore amministrativo-professionale e collaboratore amministrativo-professionale esperto, le aziende ed enti provvedono alla formalizzazione del settore di attività tra quelli indicati nella declaratoria dell'allegato 1 al quale i dipendenti appartenenti al precedente profilo siano stati adibiti da data non anteriore all'1.1 1994, termine iniziale di decorrenza per la parte normativa del CCNL del 1.9.1995. Ai fini dell'applicazione dell'art. 26 del d.lgs. n. 29 del 1993, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva tutte le ex posizioni funzionali confluite nella categoria D.

6 In attesa del regolamento previsto dall'art. 14 e sino alla sua entrata in vigore, restano confermate - per la copertura dei posti vacanti già di operatore professionale di prima categoria coordinatore del personale infermieristico (ora inseriti nella categoria D - livello iniziale) - le norme previste dal D.M. 30 gennaio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni esclusivamente per i posti di caposala. Con l'entrata in vigore del presente contratto le aziende ed enti , ai fini delle selezioni, potranno prevedere mediante trasformazione dei posti esistenti o nuova istituzione, quelli per i quali è possibile l'accesso anche con gli altri requisiti indicati nella relativa declaratoria.

7. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi degli artt. 16 e 17, comma 1, le aziende ed enti comunicano per iscritto ai dipendenti interessati, ai sensi del d.lgs. 27 maggio 1997, n. 152, il nuovo inquadramento conseguito nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate. Il personale riclassificato, ai sensi del presente comma, non è soggetto al periodo di prova.

8. Sono portate a compimento le procedure selettive o concorsuali pubbliche eventualmente in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto. I vincitori sono inquadrati nella categoria e nel profilo ove risulta confluita la posizione funzionale ed il profilo cui si riferiva la procedura selettiva o concorsuale. L'utilizzo delle graduatorie concorsuali avviene nel rispetto delle norme previste dal regolamento indicato nell'art. 14.

PARTE III

TITOLO I

FLESSIBILITÁ DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

ART. 23

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1 Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal presente contratto mediante:

a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 4 e seguenti.

3. L'azienda o ente, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

5. L'azienda o ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni. Per i nuovi assunti con rapporto di lavoro a part-time la dichiarazione di non trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità richiamate dal comma 4 deve essere dichiarata all'atto della stipulazione del contratto individuale come previsto dall'art. 14, comma 5, del CCNL del 1 settembre 1995.

6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'azienda o ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7 Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda o ente nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13, con particolare riguardo al comma 4, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art. 39 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, che non incidono sul contingente del comma 8.

10. Le aziende o gli enti, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente del comma 8 di un ulteriore 10%. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal primo giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.

11 Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza

- ai famigliari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti ,

- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

12. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997, è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario e della prestazione lavorativa di cui all'articolo successivo, secondo quanto concordato con l'azienda o ente.

ART. 24

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1 Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

ART. 25

Trattamento economico - normativo del personale a tempo parziale

1 Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio previsto dall'art. 20 del D.P.R. 384/1990

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle aziende o enti, il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 30 ore complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione della ordinaria retribuzione oraria ovvero, a richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate.

3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

5. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 26

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. I criteri delle politiche dell'orario di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, sono definiti con le procedure previste dall'art. 4, comma 2 punto VIII.

2. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri

- ottimizzazione delle risorse umane;

- miglioramento della qualità della prestazione;

- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;

- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche.

- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a tre mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

b) all'interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore.

c) le mansioni svolte dal personale collocato nel livello Bs della categoria B, nel livello iniziale della categoria C.

3. Non sono mansioni immediatamente superiori quelle svolte in sostituzione di un dipendente appartenente alla medesima categoria ed allo stesso livello ma collocato in una fascia economica della progressione orizzontale superiore a quella di appartenenza.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi

a) vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a

dodici qualora siano state avviatele procedure per la copertura del posto vacante;

b) sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, previa consultazione dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

6. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori indicate nel comma 2 ha diritto alla differenza tra i trattamenti economici iniziali previsti per la posizione rivestita e quella corrispondente alle relative mansioni nella tabella 9 e 9 bis, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità , di fascia retributiva nella propria posizione nonché di indennità specifica professionale ove spettante per il profilo ma non prevista per la posizione superiore. Ove questa sia prevista, il relativo importo è assorbito per la durata delle mansioni dall'indennità attribuita al profilo di riferimento.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del d.lgs. 29/1993.

CAPO III

ART. 29

Formazione e Aggiornamento professionale

1. Nell'ambito dei processi di riforma delle aziende sanitarie e degli enti, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati. Essa è in particolare finalizzata allo sviluppo del sistema sanitario attraverso il miglioramento delle competenze del personale e più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi generali di rinnovamento e produttivi da perseguire.

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualificazione finalizzati all'ottimale valorizzazione delle risorse umane, sia attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi. L'attività formativa si svolge secondo percorsi definiti in conformità dei programmi concordati nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto V Particolare attenzione è posta in tale ambito sulle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

3. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.

4. Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato fruisce della formazione negli enti di appartenenza salvo che per i corsi di cui alla lettera b). I dipendenti comandati in servizio presso le aziende o gli enti di nuova istituzione, in attesa del loro inquadramento presso l'ente di destinazione, partecipano ai programmi di formazione realizzati da quest'ultimo. I programmi stabiliscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali abbiano carattere facoltativo ed in particolare definiscono:

a) percorsi di formazione con esame finale collegato al sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2;

b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione dei programmi di cui al comma 2 , con particolare riguardo:

- ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa ,

- ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi ,

- alle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle linee di indirizzo del piano sanitario nazionale e della programmazione regionale e locale dei servizi.

5. Le attività di formazione obbligatoria si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi, secondo le modalità definite nei programmi di formazione.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. La contrattazione integrativa, fermo restando il debito orario contrattuale, potrà, altresì, prevedere particolari articolazioni dell'orario settimanale e quantificare le ore necessarie a garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali, alla luce dei principi enunciati nel patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione formalizzati nell'intesa del 22 dicembre 1998.

7 L'aggiornamento obbligatorio stabilito dall'azienda o ente è svolto in orario di lavoro riguarda anche:

a) l'uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico messo a disposizione dal Servizio sanitario nazionale;

b) l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;

c) la ricerca finalizzata del personale in base a programmi definiti dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi regionali;

d) il comando finalizzato previsto dall'art. 45 del DPR 20. 12. 1979, n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui compete di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dipendente competono gli assegni inerenti al rapporto di lavoro.

8. Per l'attuazione dei programmi di formazione, gli enti possono avvalersi anche della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, delle Università e di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art.7, lett. e) del d.lgs. n. 39 del 1993.

9. Nell'ambito degli obiettivi di cui all'art. 12 del presente contratto le aziende e gli enti promuovono la formazione e l'aggiornamento specifico del personale cui viene attribuito l'incarico di cui all'art. 21.

10. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea, in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.

11. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del DPR 20.12.1979 n. 761, così come modificato dal comma 7, lett. d).

12. Qualora l'azienda o ente ritenga l'aggiornamento facoltativo, previsto al comma precedente, in linea con i programmi di formazione del personale e, comunque, strettamente connesso con l'attività di servizio può prevedere, preventivamente, il proprio concorso alle relative spese. Le iniziative di cui al presente comma devono avere esclusivo carattere formativo.

13. In attuazione dell'accordo integrativo di cui all'art. 4, comma 2 punto V, il dirigente responsabile accoglie le domande di aggiornamento tenendo conto delle priorità connesse agli obiettivi assegnati alla struttura da lui diretta, delle attitudini personali e culturali dei lavoratori fornendo a tutti, a rotazione, l'opportunità di partecipazione ai programmi di aggiornamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993.

14. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n. 502;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal Servizio sanitario nazionale;

c) formazione di base e riqualificazione del personale.

15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

16. Il personale è ammesso alla didattica secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle singole aziende ed enti, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.

17. L'attività didattica, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di L 50.000 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20 % per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

PARTE IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO TRANSITORIO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ART. 30

Trattamento economico stipendiale di prima applicazione

1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1 gennaio 1998 e sino al 31 ottobre 1998 la struttura della retribuzione del personale è così rideterminata:

a) Il trattamento economico iniziale del personale inserito nelle categorie è indicato nella tabella allegato 3. Esso è formato dallo stipendio tabellare iniziale già previsto dall'art. 41, comma 4, tabella A del CCNL del 1 settembre 1995 e dal CCNL del 27 giugno 1996 nonché dall'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del medesimo CCNL del 1995 nella misura comune agli appartenenti ai profili provenienti dalle stesse posizioni funzionali (tabella allegato 4).

b) Nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di altre quattro fasce retributive i cui valori economici annui sono stabiliti nella tabella allegato 5, primo e secondo prospetto.

2. Il trattamento economico stipendiale della prima fascia prevista dalla lettera b) sostituisce e assorbe le seguenti voci retributive:

- trattamento economico iniziale di cui alla lettera a);

- la misura intera della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 3, 4 e 5 del CCNL del 1 settembre 1995.

3. Il valore economico della seconda, terza e quarta fascia si aggiunge all'importo della fascia retributiva precedente ed assume il valore globale indicato nel secondo prospetto della tabella allegato 5.

4. Il trattamento economico iniziale e le successive fasce retributive sono erogati per 13 mensilità.

5. A decorrere dall'1 gennaio 1998 al personale resta attribuito, quale indennità denominata "professionale specifica", il valore economico derivante dall'eventuale residuo dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL del 1 settembre 1995 eventualmente non utilizzata ai fini del comma 1. I valori annui di tale indennità residua sono riportati nella tabella allegato 6 e vengono corrisposti per 12 mensilità esclusivamente ai profili ivi indicati.

6. L'importo dell'indennità professionale specifica di cui al comma 5 confluisce, comunque, nel fondo dell'art. 39 in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 31

Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico

1 In prima applicazione, il personale in servizio al 1 gennaio 1998 è inquadrato dalla stessa data, senza incremento dei costi, nelle nuove fasce retributive secondo le indicazioni contenute nella tabella allegato 7, salvo quanto previsto dall'art. 18, comma 3 e dai commi 6 e 7 del presente articolo.

2. Al personale cui alla data del comma 1 risulti attribuito - come da allegato 7 - un trattamento economico superiore a quello delle fasce di inquadramento, la differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione della fascia successiva.

3. Le aziende ed enti che non abbiano ancora provveduto all'attuazione dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 sia nella prima fase applicativa sia in quella conseguente all'art. 2, comma 4 del CCNL del 27 giugno 1996 , in deroga a quanto previsto dall'art. 35, comma 1, lettera a), possono procedere all'attribuzione della prima fascia retributiva con le nuove modalità solo dopo aver portato a termine le procedure del citato art. 45.

4. Data la natura dinamica dell'art. 45 di cui al comma 3, si conferma la sua applicabilità anche dopo le prime due fasi di attuazione dei CCNL del 1 settembre 1995 e del CCNL del 27 giugno 1996, nei limiti dei contingenti economici disponibili. Pertanto, il personale che in tali aziende ed enti sia risultato beneficiario della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale dopo l'1 gennaio 1998 è collocato nella fascia corrispondente di cui alla tabella allegato 7, con la decorrenza del relativo beneficio. L'art. 45 citato cessa di produrre gli effetti con l'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 3.

5. Il personale infermieristico che ha beneficiato delle maggiorazioni della relativa indennità previste dall'art. 49, comma 1, secondo periodo e comma 4, primo periodo del DPR 28 novembre 1990, n. 384 successivamente al 1 gennaio 1998 o ne beneficerà entro il 31 dicembre 1999 è inquadrato nelle relative fasce retributive indicate alla tabella allegato 7, con decorrenza dalla data dell'avvenuta maggiorazione.

6. Il personale infermieristico di ex VII livello che usufruisce dell'indennità infermieristica maggiorata di cui all'art. 49, comma 1, 2° periodo DPR 384/1990 ma non risulti in nessun caso beneficiario dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 è collocato nelle fasce, secondo il disposto della tabella allegato 7, con una integrazione di £. 111.000 annue lorde, decorrente dall'entrata in vigore del presente contratto.

7. Al personale di livello VIII bis, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL è attribuita una integrazione del trattamento economico iniziale da inserire nella colonna D della tabella allegato 4 di £. 257.000 annue lorde.

8. Tutti gli assegni attribuiti a titolo personale per effetto del presente articolo e della tabella allegato 7 la cui corresponsione grava sul fondo dell'art. 39 rimangono nel fondo stesso al momento della cessazione dal rapporto di lavoro a qualsiasi titolo del personale che ne era destinatario.

9. Al personale neo assunto nel periodo transitorio dal 1 gennaio al 31 ottobre 1998 viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla tabella allegato 3 per la categoria di appartenenza nonché l'indennità di cui all'art. 30 comma 5, ove spettante.

10. In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità di cui all'art.30, comma 5 Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento.

11. In caso di passaggio di profilo di cui all'art. 17, comma 3, il dipendente conserva la fascia retributiva in godimento ed acquisisce la indennità professionale specifica del nuovo profilo ove spettante

12. Al personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altre aziende ed enti del comparto resta attribuita la fascia economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. A tal fine le aziende ed enti prima di procedere alla mobilità verificano le proprie disponibilità nel fondo di riferimento.

13. La misura comune delle indennità di cui all'art.30, comma 1 lett. a) come specificata nella tabella allegato 4, colonna quarta, che confluisce nel trattamento economico iniziale, in quanto già emolumento fisso e continuativo, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza Stessa caratteristica mantiene la parte residua di detta indennità, denominata "indennità professionale specifica" in quanto proveniente dal medesimo emolumento nonché le integrazioni previste dai commi 6 e 7.

CAPO II

NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI

ART. 32

Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

1. Dal 1 novembre 1998 la struttura della retribuzione dei dipendenti delle aziende ed enti in applicazione dell'art. 30 è così rideterminata.

a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale e dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1 settembre 1995 e CCNL del 27 giugno 1996;

b) indennità integrativa speciale;

c) retribuzione individuale di anzianità;

d) fascia retributiva superiore;

e) indennità professionale specifica;

f) trattamento economico legato alle condizioni di lavoro e relative indennità;

g) compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi e premi per la qualità della prestazione individuale;

h) compensi per lavoro straordinario;

i) indennità di funzione

2. Le voci di cui alle lettere c) e d) sono corrisposte ove acquisite e le voci dalla lettera e) alla lettera i) ove spettanti ,

3. Al personale, ove spettante , è anche corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni:

4. Il trattamento tabellare iniziale dei dipendenti di cui alla tabella allegato 4, colonna C , è incrementato degli importi mensili lordi per tredici mensilità secondo quanto previsto nella tabella all. 8, a decorrere dalle date indicate nei relativi prospetti. Il trattamento economico iniziale annuo risulta dalla tabella allegato 9.

5. In attuazione del comma 4, i valori delle fasce economiche indicati nella tabella allegato 5, sono sostituiti - con le decorrenze ivi indicate - da quelli previsti nelle tabelle allegato 10 e 11. Di conseguenza i valori della tabella allegato 7 sono da aggiornare in modo automatico.

6. Il valore dell'indennità professionale specifica di cui alla tabella 6 rimane invariato.

ART. 33

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1 Gli incrementi del trattamento economico previsti dall'art 32, commi 4 e 5 hanno effetto con le decorrenze previste nelle tabelle sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità dell'art. 32 del CCNL del 1 settembre 1995, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Il trattamento economico da prendere a base per il compenso del lavoro straordinario di cui all'art. 34 è quello previsto dalla tabella allegato 9, colonna C dei relativi prospetti con le decorrenze ivi indicate. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla tabella allegato 8 e seguenti sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale del biennio economico.

ART. 34

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.

3. Le aziende ed enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto XI. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'azienda o ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a domanda del dipendente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, nel mese successivo.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro straordinario calcolata , convenzionalmente, dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:

a) stipendio tabellare iniziale di livello in godimento;

b) indennità integrativa speciale (IIS), in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;

c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

9. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario dal 1 gennaio 1998 resta confermata nei valori spettanti al 31.12.1997 Successivamente è adeguata secondo le decorrenze degli incrementi del trattamento tabellare iniziale.

10. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 38, comma 1.

CAPO III

SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 35

Criteri per la progressione economica orizzontale

1. La progressione economica prevista dall'art.30, comma 1 lettera b) si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39, sulla base dei seguenti criteri da integrare in sede di contrattazione integrativa

a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale ,

b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto

- del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo-assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

- del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza ,

- dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

2. Nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa verranno prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31.

3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza, secondo l'art. 21 comma 9.

ART. 36

Misura dell'indennità di funzione

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 compete , oltre al trattamento economico iniziale di cui alla tabella 9 secondo la categoria e livello di appartenenza ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 18.000.000.

2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.

3. Nel casi in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente , la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto

PARTE V

SISTEMI DI FINANZIAMENTO

ART. 37

Finanziamento del sistema classificatorio

1. I passaggi degli artt. 16 e 17 avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell'azienda o ente sulla base della programmazione aziendale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Le aziende ed enti provvedono, con oneri a proprio carico, alla istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative che non siano derivanti dalle trasformazioni previste dall'art. 22.

ART. 38

Finanziamento dei trattamenti accessori

1. Dal 1 gennaio al 31 dicembre 1998 alla corresponsione del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, si provvede con i fondi già previsti dall'art. 43, comma 2, punti 1) e 2) del CCNL del 1 settembre 1995, come modificati ed integrati dai CCNL del 27 giugno 1996 - relativo al secondo biennio economico - e dal CCNL integrativo del 22 maggio 1997 il cui ammontare è quello consolidato alla data del 31 dicembre 1997. In particolare il fondo per il compenso del lavoro straordinario qualora eccedente deve essere calcolato sulla base delle 65 ore pro capite per dipendente in servizio. A decorrere dal 1 gennaio 1999 si provvede agli stessi compensi unificando i due fondi che - dalla medesima data - assumeranno la denominazione di " Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"

2. Al fine dell'utilizzo del fondo di cui al comma 1 sono confermate tutte le indennità per particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 44 del CCNL 1 settembre 1995 e dal CCNL 27 giugno 1996 nonché le modalità della loro erogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 41, comma 7. A tal fine, dal 31.12.1999 il fondo stesso è incrementato da una quota pari allo 0,06% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1998, sono unificati anche i fondi disciplinati dall'art. 46, comma 1, punti 1) e 2) del CCNL del 1 settembre 1995, per la corresponsione, rispettivamente, dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, nell'ammontare consolidato al 31 dicembre 1997, con le seguenti precisazioni:

a) nel consolidamento del fondo della produttività collettiva non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 1 del CCNL del 27 giugno 1996 e dall'art. 17 del CCNL del 22 maggio 1997;

b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno

corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.

c) a partire dall'1.1.1999 la contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo, definirà le risorse da destinare all'incentivazione della produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei premi di produttività collettiva ed individuale

d) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione del fondo di cui al comma 1,

4. Il fondo previsto nel comma 3 è denominato "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" Esso è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle relative condizioni:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti: dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende ed enti alla contrattazione integrativa; dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni., da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ed enti ad incentivi del personale.

b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

5. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 4 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997 Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 4, lett. b) ed al comma 5 è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interni ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla produttività, secondo le modalità stabilite in contrattazione integrativa.

7 Il fondo della produttività collettiva di cui al comma 3 , è decurtato in sede di contrattazione integrativa da un minimo del 10% elevabile sino al 15 % per finanziare il fondo dell'art. 39. Tale decurtazione avverrà da data non anteriore al 1 luglio 1999.

ART. 39

Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

1. Per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 30, comma 1, lett. b), dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20, 21 e 36., della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9, penultima colonna (parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 30, comma 1 lett. a) nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella allegato 6, le aziende ed enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dall'1 gennaio 1998:

- dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna terza;

- dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 e tabella allegato 6.

2. Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio dall'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 e 31, comma 8 e 36, comma 3.

3. Il fondo del comma 1 sostituisce e riassorbe quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 del CCNL del 1 settembre 1995, come integrato dal CCNL del 27 giugno 1996.

4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

a) a decorrere da data non anteriore al 1 luglio 1999 da una quota minima del 10 % elevabile fino al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, comma 3;

b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;

c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari allo 0, 81 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi;

d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

5. La contrattazione collettiva integrativa individua all'interno del fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative ai sensi dell'art. 20, 21 e 36 ivi compresa la quota parte delle risorse di cui al comma 4 lett. a). A tal fine , con la medesima decorrenza dell'incarico, le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, sono incrementate con le risorse provenienti dal fondo dell'art. 38, comma 1, per effetto del riassorbimento nell'indennità di funzione del compenso per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 36 comma 2 nella misura corrispondente a n. 65 ore pro - capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data il fondo del citato art. 38 è , correlativamente, decurtato di un importo pari all'entità delle competenze assorbite. La corresponsione dell'indennità - la cui misura è indicata nell'art. 36, avviene da data non anteriore al conferimento al personale interessato dei relativi incarichi con le procedure previste dal presente contratto.

6. Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 36, comma 3, le risorse attinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.

7 In attesa dell'attuazione degli artt. 35 e 36 e – successivamente - a regime , qualora nel fondo del comma 1 risultassero a consuntivo ancora disponibili eventuali risorse, esse - per il medesimo anno in cui si è verificato il residuo - sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 e, quindi, riassegnate al fondo del presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono pertanto utilizzabili nel fondo per la produttività collettiva solo temporaneamente e non si storicizzano.

8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

9. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

ART. 40

Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis

1. L'indennità della professione infermieristica di cui all'art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 28 novembre 1990, n. 384 è attribuita al personale avente diritto fino al 31 dicembre 1999. Tale personale, sino alla predetta data, si colloca nelle fasce retributive secondo quanto previsto dall'art. 31 Successivamente a tale data il conseguimento delle fasce successive a quelle di primo inquadramento avviene con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo delle indennità che sarebbero state maturate dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

2. Il livello VIII bis di cui all'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995 con la stipula del presente contratto è trasformato in fascia retributiva e corrisponde alla posizione Ds2 di cui alla tabella allegato 4. Tale fascia retributiva, in prima applicazione del presente contratto, viene attribuita al personale già inquadrato nell'ex livello VIII bis. Sino al 31 dicembre 1999 l'acquisizione di tale fascia retributiva Ds2 avviene al maturare dei requisiti e con le procedure previsti dal citato art. 49 e, successivamente a tale data, con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo del livello economico che sarebbe stato maturato dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

PARTE VI

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 41

Disposizioni particolari

1. I permessi retribuiti ai sensi dell'art. 21, comma 2 del CCNL 1 settembre 1995 possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive.

2. L'art. 15, comma 11 del CCNL 1° settembre 1995 è così modificato "Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso *presso altra amministrazione anche di diverso comparto*, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 1.9.1995."

3. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'art. 28 comma 4 saranno valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione purché in modo non esclusivo.

4. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 38 e 39 non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

5. All'art. 17 del CCNL del 1 settembre 1995 come modificato ed integrato dal CCNL stipulato il 22 maggio 1997 , i commi 8 e 9 sono sostituiti dai seguenti con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto:

"9. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi e fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto disposto dall'art. 23, comma 4 della legge 56/1987 in materia di iscrizione nella lista di collocamento e relativa graduatoria."

"10. Ai sensi dell'art. 2 della legge n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma1, sempreché il dipendente assente sia lo stesso."

"11. Il medesimo dipendente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 10, solo dopo il decorso di dieci ovvero di venti giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti."

"12. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 10, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto."

"13. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza."

"14. I documenti di cui all'art. 14 del CCNL 1.9.1995, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 del codice civile per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.9.1995. "

"15. Al dipendente a tempo indeterminato, può essere concesso dall'azienda o ente di provenienza un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 27. per la durata del contratto di lavoro a tempo determinato eventualmente stipulato con la stessa o altra azienda o ente del medesimo o di altro comparto"

6. In attesa dell'accordo di cui all'art. 43, è confermata la disciplina della mobilità volontaria tra aziende sanitarie ed ospedaliere prevista dall'art. 12, comma 2 lett. A) del DPR 384/1990, come integrata dall'art. 9 del CCNL integrativo, stipulato il 22 maggio 1997 e pubblicato in G.U. 13.06.1997, n. 336. In caso di eccedenze di personale, a seguito dei processi di ristrutturazione, si applica l'art. 35 del d.lgs 29 del 1993, che individua nuove modalità, procedure e relazioni sindacali per il riassorbimento delle eccedenze di personale, ferma rimanendo la possibilità di fare ricorso agli accordi di mobilità previsti dall'art. 33 del CCNL 1 settembre 1995 anche con altre amministrazioni pubbliche di diverso comparto.

7. A decorrere dal 31.12.1999, le indennità giornaliere di cui all'art. 44, commi 3 e 4 del CCNL 1 settembre 1995, sono rideterminate in £. 8.700 ed in £. 4.000.

8. Al fine di definire le tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del personale del servizio sanitario nazionale è istituita una Commissione mista ARAN – organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto, integrata da tre rappresentanti delle ARPA, che provvederà a tale equiparazione, da allegarsi ai regolamenti delle agenzie, sulla base dei seguenti criteri: contratti collettivi attualmente applicati; i livelli e categorie di provenienza del personale; contenuto mansionistico delle qualifiche e/o categorie di appartenenza. La Commissione dovrà terminare la propria attività entro il 31 marzo 1999.

9. Con decorrenza dal presente CCNL al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni. Nel caso di dipendente cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa da almeno un anno nel trattamento economico spettante all'atto del distacco, con riguardo all'indennità di funzione, dovrà essere ricompresa solo la quota prevista dall'art. 36, comma 3.

10. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende e gli enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Art. 42

Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto Regioni - autonomie locali ovvero altri comparti, a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.

4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare, ed, infine, le modalità di corresponsione del TFR al personale a tempo determinato con meno di un anno di servizio.

5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione , procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

7 Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

ART. 43

Norme di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare, entro il 30 settembre 1999, le seguenti materie:

-procedure di conciliazione e arbitrato;

- mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto nonché amministrazioni di comparti diversi;

- mobilità connessa ad eccedenze;

- disciplina sperimentale del telelavoro e banca delle ore;

- forme di lavoro flessibile (contratti di formazione e lavoro; fornitura di lavoro temporaneo).

2. Entro la stessa data del comma 1 le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, alla piena contrattualizzazione della disciplina dei rapporti di lavoro mediante recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da attualizzare, fra le quali è compresa la disciplina e la nuova denominazione relativa all'indennità di rischio radiologico.

3. Nelle more dell'applicazione del comma 2, le norme di legge, regolamentari e contrattuali che non sono espressamente abrogate dal presente contratto rimangono in vigore.

ART. 44
Disapplicazioni e sostituzioni

1. Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:

A) con riguardo agli articoli da 1 ad 11 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali) sono sostituiti gli articoli da 1 a 13 del CCNL 1 settembre 1995;

B) con riguardo al sistema classificatorio del personale di cui agli articoli da 12 a 22, a norma dell'art. 72, comma 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, dalla data di entrata in vigore del presente contratto sono inapplicabili tutte le norme previgenti incompatibili e, in particolare, le seguenti disposizioni

a) articoli 1, comma 4, 63, comma 9 e allegato 1 del DPR 20 dicembre 1979, n 761;

b) decreto del Ministro della sanità 7 settembre 1984, n. 821,

c) decreto del Ministro della sanità 26 gennaio 1988, n. 30, fatta eccezione per l'art. 1, comma 1, punto 3) sino alla eventuale ridefinizione di cui all'art. 19, comma 4;

d) art. 7 art. 40 DPR 270/1987, art.23 DPR 384/1990 e art. 11 CCNL 1.9.1995 ,

e) articoli 39, 40 e allegato 1 del DPR 28 novembre 1990, n. 384;

C) con riguardo agli articoli da 23 a 26 ed il 29 (part time, orario di lavoro, formazione ed aggiornamento professionale) sono sostituiti gli artt.16, 18 e 36 del CCNL 1.9.1995;

D) con riguardo all'art. 28 (mansioni superiori) è disapplicato l'art. 55 del DPR 28.11.1990, n. 384 ,

E) con riguardo agli articoli da 30 a 33(relativi al trattamento economico) sono sostituiti gli artt. 40, 41, 42 e 45 del CCNL 1.9.1995 e l'art. 1 del CCNL del 27 .6.1996;

F) con riguardo all'art. 34 (lavoro straordinario) è disapplicato l'art. 10 del DPR 28.11.1990, n. 384 ,

G) con riguardo all'art. 38 (finanziamento dei trattamenti accessori), gli artt. 43 e 46 del CCNL del 1 9.1995, come integrati dal CCNL del 27.6.1996, ivi citati hanno valore meramente storico relativo alla loro formazione ed iniziali incrementi. Essi sono sostituiti dai fondi indicati nel medesimo art. 38;

H) con riguardo all'art. 40 (riconversione di risorse) sono disapplicati - a decorrere dalla data indicata nella norma - l'art. 49 del DPR 28 novembre 1990, n. 384 e l'art. 49 del CCNL del 1.9.1995.

ALLEGATO 1

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E PROFILI

CATEGORIA A

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività.

PROFILI PROFESSIONALI

Ausiliario specializzato

Svolge le attività semplici di tipo manuale che richiedono una normale capacità nella qualificazione professionale posseduta, quali, ad esempio, l'utilizzazione di macchinari e attrezzature specifici, la pulizia e il riordino degli ambienti interni ed esterni e tutte le operazioni inerenti il trasporto di materiali in uso, nell'ambito dei settori o servizi di assegnazione, le operazioni elementari e di supporto richieste, necessarie al funzionamento dell'unità operativa.

L'ausiliario specializzato operante nei servizi tecnico-economali può essere adibito alla conduzione di autoveicoli strumentali all propria attività e alla loro piccola manutenzione ,

L'ausiliario specializzato operante nei servizi socio-assistenziali provvede all'accompagnamento o allo spostamento dei degenti, in relazione alle tipologie assistenziali e secondo i protocolli organizzativi delle unità operative interessate.

Commesso

Svolge attività di servizio e supporto nell'ambito dell'unità operativa di assegnazione quali, ad esempio, la apertura e la chiusura degli uffici secondo gli orari stabiliti, il servizio telefonico e di anticamera, nonché l'accesso del pubblico negli uffici, il prelievo e la distribuzione della corrispondenza, la riproduzione e il trasporto di fascicoli, documenti, materiale e oggetti vari di ufficio, il mantenimento dell'ordine dei locali e delle suppellettili di ufficio, disimpegnando mansioni elementari di manovra di macchine ed apparecchiature.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA A:

- dall'esterno, attraverso le procedure della legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

CATEGORIA B

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima ,

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello B super (Bs) di cui alla tabella allegato 5 - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano il coordinamento di altri lavoratori ed assunzione di responsabilità del loro operato ovvero richiedono particolare specializzazione.

PROFILI PROFESSIONALI DELLA CATEGORIA B

Operatore tecnico

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse ,

Operatore tecnico addetto all'assistenza

Svolge le attività alberghiere relative alla degenza comprese l'assistenza ai degenti per la loro igiene personale, il trasporto del materiale, la pulizia e la manutenzione di utensili e apparecchiature.

Coadiutore amministrativo

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, la archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, anche con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

- dall'esterno: mediante le procedure previste dalla legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni o concorsuali secondo le vigenti disposizioni.
- dall'interno: con le modalità previste dall'art. 16 del presente contratto dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

- dall'esterno:

- per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica Per l'operatore tecnico addetto all'assistenza lo specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991.

- per il coadiutore amministrativo, diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica.

- dall'interno:

- per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica Per l'operatore tecnico addetto all'assistenza lo specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991 Ove non siano previsti specifici titoli, cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.

- per il coadiutore amministrativo diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica. Ove non richiesti, ovvero in mancanza di essi o del titolo di studio, devono essere posseduti cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO SUPER (Bs)

Puericultrice

Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse. A titolo esemplificativo si indicano il conduttore di caldaie a vapore, il cuoco diplomato, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore, l'autista di autoambulanza.

Coadiutore amministrativo esperto

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

MODALITÁ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs)

- dall'esterno nel rispetto dell'art. 15, comma 2 del presente contratto.
- dall'interno: art. 17 del presente contratto;

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs):

- dall'esterno:

- per la puericultrice, diploma di cui al RD n. 1098/1940 o di cui al DM Sanità 21 ottobre 1991, n. 458 art. 6, comma 2 (*G.U. n. 75/1992*)

- per l'operatore tecnico specializzato, assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza

professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato

- *conduttore caldaie a vapore*: abilitazione specifica;
- *cuoco*: diploma di scuola professionale alberghiera;
- *elettricista e l'idraulico impiantista manutentore*: attestato di qualifica;
- *autista di ambulanza*: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza;

- per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado.

- dall'interno:

- per la puericultrice, gli stessi previsti per le assunzioni dall'esterno.

- per l'operatore tecnico specializzato, cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo nell'azienda o ente nella posizione B, fermi rimanendo per il conduttore di caldaie a vapore, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore e l'autista di ambulanza il possesso degli attestati e diplomi indicati per l'accesso dall'esterno. Per l'operatore tecnico - cuoco - non in possesso del diploma di scuola alberghiera è richiesta una anzianità di tre anni di esperienza professionale nel profilo sottostante unitamente all'effettuazione di un corso di formazione definito a livello aziendale.

- per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo della categoria B, livello iniziale

PROFILI AD ESAURIMENTO DI CUI ALL'ART 18, COMMA 5 DEL PRESENTE CONTRATTO

Operatore professionale di 2^ categoria

Per il personale appartenente alle seguenti figure già ricomprese nell'ex profilo professionale di Operatore professionale di 2^ categoria, si riportano di seguito le disposizioni previgenti cui fare riferimento per le mansioni proprie di tali figure

infermiere generico art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni

infermiere psichiatrico art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificaz. ed integraz.

(con un anno di corso)

Nulla è innovato per i requisiti di accesso e i contenuti professionali delle seguenti figure di cui si riportano le disposizioni di riferimento

massaggiatore art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificazioni ed integrazioni
massofisioterapista art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificaz. ed integrazioni

CATEGORIA C

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

PROFILI PROFESSIONALI

Operatori professionali sanitari

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizione di leggi e regolamenti a fianco di ciascuno indicati:

Personale infermieristico

Infermiere: DM 739/1994

Ostetrica: DM 740/1994

Dietista: DM 744/1994

Assistente sanitario: DM 69/97

Infermiere pediatrico: DM 70/1997

Podologo: DM 666/1994

Igienista dentale: DM 669/1994

Personale tecnico sanitario

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: DM 745/1994

Tecnico sanitario di radiologia medica: DM 746/1994

Tecnico di neurofisiopatologia: DM 183/1995

Tecnico ortopedico: DM 665/1994

Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: DM 316/1998

Odontotecnico: art. 11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992

Ottico: art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992

Personale della riabilitazione

Tecnico audiometrista: DM 667/1994

Tecnico audioprotesista: DM 668/1994

Fisioterapista DM 741/1994

Logopedista: DM 742/1994

Ortottista: DM 743/1994

Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: DM 56/1997

Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: DM 57/1997

Terapista occupazionale: DM 136/1997

Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403

Educatore professionale: DM 10 febbraio 1984.

Personale di vigilanza ed ispezione

Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro: DM 58/1997

Personale dell'assistenza sociale

Operatore professionale Assistente sociale

I contenuti e le attribuzioni del profilo di Assistente sociale sono quelli previsti dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84

Personale tecnico

Assistente tecnico

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

Programmatore

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione ;gárantisce, per quanto di competenza, la corretta applicazione dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti , collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

Personale amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA C

- dall'esterno: mediante pubblico concorso;
- dall'interno: ai sensi dell'art. 16 del presente contratto.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA C:

- dall'esterno:

- per i profili sanitari e per l'assistente sociale, il possesso del diploma abilitante alla specifica professione previsto dalla vigente legislazione;

- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;

per il profilo di programmatore, il possesso del diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto;

- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

- dall'interno:

- per i profili sanitari e per l'assistente sociale, il possesso del diploma abilitante alla specifica professione previsto dalla vigente legislazione;

- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

CATEGORIA D

DECLARATORIE

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti , autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale;

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello economico D super (Ds) - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che, oltre alle conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, richiedono a titolo esemplificativo e anche disgiuntamente autonomia e responsabilità dei risultati conseguiti ampia discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative di assegnazione; funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

PROFILI PROFESSIONALI

Collaboratore professionale sanitario nei profili e discipline corrispondenti a quelle previste nella categoria C sottostante.

Svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica - comprese funzioni di carattere strumentale quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici, all'interno delle quali coordina anche l'attività del personale addetto; predispone i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo; collabora all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, può essere assegnato, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di *tutor* in piani formativi.

Assistente religioso

I contenuti e requisiti del profilo sono regolamentati ai sensi dell'art. 38 della legge n. 833/1978.

Collaboratore professionale Assistente sociale

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica, coordina anche l'attività degli addetti alla propria unità operativa semplici, anche se provenienti da enti diversi, svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale.

Collaboratore tecnico - professionale

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito, collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Collaboratore amministrativo - professionale

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito, collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

- dall'esterno: pubblico concorso
- dall'interno: art. 16 del presente contratto

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

- dall'esterno:

- per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale triennale acquisita nella categoria C e nel profilo corrispondente in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale. Per il profilo dell'infermiere ove sia, comunque, richiesto il possesso del diploma di abilitazione alle funzioni direttive, l'esperienza professionale è biennale.

- per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

- dall'interno:

- per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale triennale complessivamente acquisita nel profilo corrispondente della categoria C in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale. Per il profilo dell'infermiere ove sia, comunque, richiesto il possesso del diploma di abilitazione alle funzioni direttive, l'esperienza professionale è biennale.

- per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali, ovvero, in mancanza - fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria C

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO SUPER (Ds)

Collaboratore professionale sanitario esperto

Programma, nell'ambito dell'attività di organizzazione dei servizi sanitari - quali, ad esempio, quelli infermieristici - la migliore utilizzazione delle risorse umane in relazione agli obiettivi assegnati e verifica l'espletamento delle attività del personale medesimo. Collabora alla formulazione dei piani operativi e dei sistemi di verifica della qualità ai fini dell'ottimizzazione dei servizi sanitari. Coordina le attività didattiche tecnico-pratiche e di tirocinio, di formazione (quali, ad esempio, diploma universitario, formazione complementare, formazione continua) del personale appartenente ai profili sanitari a lui assegnate. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli.

Collaboratore professionale Assistente sociale esperto

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge attività di vertice nei servizi sociali con particolare autonomia tecnico-professionale, elevata professionalità ed assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti dall'unità operativa. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli.

Collaboratore tecnico - professionale esperto

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito, collabora con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione assicura, oltre all'espletamento dei compiti

direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale del ruolo tecnico cui fornisce istruzioni , assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli e per la semplificazione o snellimento delle procedure eventualmente connesse. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale esperto si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Collaboratore amministrativo-professionale esperto

Assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale amministrativo cui fornisce istruzioni assume responsabilità diretta per le attività cui è preposto. Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nelle attività di competenza e per la semplificazione amministrativa. Le attività lavorative del collaboratore professionale amministrativo esperto possono svolgersi - oltre che nell'area amministrativa - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

MODALITÁ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO Ds:

- dall'esterno: mediante pubblico concorso nel rispetto dell'art. 15, comma 2 del presente contratto;
- dall'interno: ai sensi dell'art. 17 del presente contratto;

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO DS:

- dall'esterno:

- per i collaboratori professionali sanitari esperti per il collaboratore professionale assistente sociale esperto, il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale quinquennale nel corrispondente profilo della categoria D - posizione iniziale - in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale ovvero per il profilo infermieristico, esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria C corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica.

- per il Collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto, il possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione ed - ove necessaria - delle prescritta iscrizione all'albo professionale da almeno tre anni

- dall'interno:

- per i collaboratori professionali sanitari e per il collaboratore professionale assistente sociale esperti, esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria D iniziale ovvero esperienza triennale nel profilo infermieristico della categoria C corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica ovvero ancora - per tutti gli altri profili sanitari e dell'assistente sociale - esperienza di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C;

- per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto: in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredata della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge - è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale.

ALLEGATO 2

ELEMENTI E CONTENUTI CHE DEVONO INFORMARE I CRITERI DA DEFINIRE CON IL REGOLAMENTO AZIENDALE DI CUI ALL'ART. 16, COMMA 4

1 Le aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, con propri atti regolamentari, individuano le modalità di svolgimento delle selezioni di cui agli artt.16 e 17. Gli elementi di valutazione in base ai quali effettuare le selezioni sono indicati nel comma 2 del citato art. 16. Le aziende e gli enti possono integrare tali criteri ed elementi di valutazione e combinarli e ponderarli tra di loro in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie o profili cui si riferiscono le selezioni, in base a specifica previsione regolamentare.

2. I regolamenti di cui sopra dovranno prevedere in particolare

- le procedure per garantire la massima diffusione ai bandi di selezione ,
- le modalità per la presentazione delle domande di partecipazione e della eventuale documentazione necessaria ,
- la composizione delle commissioni in numero non inferiore a tre membri scelti tra soggetti esperti ,
- le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti dalla categoria o profilo, stabilendo le ipotesi in cui, nei passaggi indicati dall'art. 15, va svolta l'apposita prova teorico-pratica e/o il colloquio ovvero altri strumenti di verifica nonché le modalità del loro espletamento ,
- la fissazione di criteri standard per la valutazione dei titoli di studio, dei corsi di formazione e di aggiornamento, delle pubblicazioni. I criteri devono consentire una valutazione globale che tenga comunque conto in modo adeguatamente motivato dei singoli elementi sopra descritti ,
- le modalità di valutazione dei percorsi formativi ,
- la eventuale previsione di utilizzo a scorrimento dei risultati delle selezioni, con indicazione della durata della loro validità, in analogia a quanto previsto per l'accesso dall'esterno.

3. Nella predisposizione del regolamento le aziende ed enti terranno, altresì, conto dei principi generali di cui al provvedimento dell'art. 14.

ALLEGATO 3

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE

(art. 30, comma 1, lettera A)

dall'1/1/1998 al 31/10/1998

EX POSIZIONE FUNZIONALE	CATEGORIA	TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE ANNUO LORDO
I - II - III	A	11.919.000
IV	B	13.807.000
V	B livello super	14.631.000
VI	C	17.433.000
VII	D	19.841.000
VIII	D livello super	22.197.000

Nota *i valori annui di cui alla presente tabella sono determinati dalla somma dei tabellari iniziali e delle quote comuni delle indennità di qualificazione professionale, ex art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/95 e CCNL 27/6/96 previsti per i vari ex livelli retributivi indicati nell'allegato 4.*

ALLEGATO 4

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE

(art. 30, comma 1, lettera A)

EX POSIZIONE FUNZIONALE	CATEGORIA	TRATTAMENTO TABELLARE INIZIALE ANNUO LORDO	VALORE COMUNE DELLE INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
(A)	(B)	(C)	(D)
I - II - III	A	11.697.000	222.000
IV	B	12.865.000	942.000
V	B livello super	14.409.000	222.000
VI	C	15.771.000	1.662.000
VII	D	18.179.000	1.662.000
VIII	D livello super	20.535.000	1.662.000

Nota *i valori delle indennità di qualificazione professionale utilizzati nella misura comune sono divisi per 13 e moltiplicati per dodici. Parimenti al trattamento tabellare iniziale annuo lordo tali voci retributive concorrono alla determinazione della 13^ mensilità.*

ALLEGATO 5

Prospetto 1

FASCE RETRIBUTIVE

(valori assoluti annui lordi X 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	11.919	B	13.807	Bs	14.631	C	17.433	D	19.841	Ds	22.197
I FASCIA	A1	12.595	B1	14.572	Bs1	15.495	C1	18.386	D1	21.060	Ds1	23.504
II FASCIA	A2	13.266	B2	15.379	Bs2	16.350	C2	19.494	D2	22.168	Ds2	24.909
III FASCIA	A3	13.666	B3	15.879	Bs3	16.950	C3	20.602	D3	23.276	Ds3	26.404
IV FASCIA	A4	14.116	B4	16.479	Bs4	17 950	C4	22.156	D4	24.384	Ds4	27.637

Prospetto 2

DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE

(valori marginali annui lordi X 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	11.919	B	13.807	Bs	14.631	C	17.433	D	19.841	Ds	22.197
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.405
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.554	D4	1.108	Ds4	1.233

Nota *la prima riga dei prospetti 1 e 2 "trattamento economico iniziale" è data dalla somma dei valori tabellari e delle indennità comuni conglobate. La fascia I^ è data dalla somma del precedente valore più l'indennità ex art. 45, comma 3, CCNL 1/9/1995*

ALLEGATO 6

VALORI ANNUI LORDI PER DODICI MENSILITA' DELLA INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA

(art. 30, comma 5)

PROFILO	**Valore annuo lordo indennità**
addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausiliario specializzato	---
ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	540.000
operatore tecnico - coadiutore amministrativo – coadiutore amministrativo esperto	---
operatore tecnico specializzato	---
operatore tecnico coordinatore	936.000
Puericultrice	240.000
massofisioterapista – massaggiatore	---
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	480.000
operatore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico - operatore professionale assistente sociale	---
operatore prof. sanitario infermiere - infermiere pediatrico - ostetrica - assistente sanitario	840.000
collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - assistente religioso - collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale – collaboratore tecnico-professionale	---
collaboratore prof. sanitario infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario – ostetrica	840.000
collaboratore prof. sanitario esperto	660.000
collaboratore amministrativo professionale esperto – collaboratore tecnico-professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto	---

ALLEGATO 7

CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

(art. 31 in relazione ai valori economici delle fasce retributive previste dai prospetti dell'allegato 5)

precedente livello economico con eventuale magg.zione	valore economico della prima colonna	valore indennità comuni conglobate e maggioraz. indennità infermieristica (diviso per 13 e moltiplicato per 12)	posizione economica annua lorda di primo inquadram. (B + C)	categoria della nuova classificaz. e relativa fascia retributiva
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
I - II	9.261.000/10.467.000	222.000	11.919.000	A (1)
III	11.697.000	222.000	11.919.000	A
III + ART 45	11.697.000 + 676.000	222.000	12.595.000	A1
IV	12.865.000	942.000	13.807.000	B
IV + ART 45	12.865.000 + 765.000	942.000	14.572.000	B1
V	14.409.000	222.000	14.631.000	Bs (2)
V + ART 45	14.409.000 + 864.000	222.000	15.495.000	Bs1 (2)
VI	15.771.000	1.662.000	17.433.000	C
VI + ART 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000	18.386.000	C1
VI infermiere con 20 anni	15.771.000	1.662.000+1 108.000	18.386.000	C1 (3)
VI infermiere con 20 anni + ART 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 1.108.000	19.494.000	C2
VI infermiere con 25 anni	15.771.000	1.662.000 + 2.216.000	19.494.000	C2 (3)
VI infermiere con 25 anni + ART 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 2.216.000	20.602.000	C3
VI infermiere con 30 anni	15.771.000	1.662.000 + 3.324.000	20.602.000	C3 (3)
VI infermiere con 30 anni + ART 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 3.324.000	20.602.000	C3 (3)

---

(1) Per i livelli I e II il CCNL ha finanziato le differenze retributive. (vedi art. 18, comma 3)

(2) Gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso che risultino beneficiari della maggiorazione dell'indennità della professione infermieristica per l'avvenuto raggiungimento dell'anzianità di cui all'art. 49, comma 2, del DPR 384/1990 mantengono un assegno *ad personam*, rispettivamente, di £. 120.000, 240.000, 360.000 annue lorde, eccedente rispetto al valore delle fasce e dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella all. 6.

(3) Il personale appartenente al VI livello infermieristico senza art. 45 mantiene un assegno ad personam di £. 155.000 annue lorde. Il personale appartenente al VI livello infermieristico con 30 anni e l'art. 45 del CCNL 1.9.95, in prima applicazione si posiziona in C3 con un assegno *ad personam* di £. 1.108.000 lordo annuo. In prima applicazione la fascia C4 risulta, pertanto, vuota. Tra il personale infermieristico di VI livello sono ricompresi gli infermieri psichiatrici con due anni di corso. Dopo il presente CCNL, nell'ambito del profilo d'infermiere, ivi compreso quello della nota precedente, non sarà più effettuata alcuna distinzione.

segue tabella allegato 7

CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

(art. 31 in relazione ai valori economici delle fasce retributive previste dai prospetti dell'allegato 5)

precedente livello economico con eventuale magg.zione	valore economico della prima colonna	valore indennità comuni conglobate e maggioraz. indennità infermieristica (diviso per 13 e moltiplicato per 12)	posizione economica annua lorda di primo inquadram. (B.+ C)	categoria della nuova classificaz. e relativa fascia retributiva
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
VII	18.179.000	1.662.000	19.841.000	D
VII + ART 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000	21.060.000	D1
VII infermiere con 20 anni	18.179.000	1.662.000 + 1 108.000	21.060.000	D1 (4)
VII infermiere con 20 anni + ART 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 1.108.000	22.168.000	D2
VII infermiere con 25 anni	18.179.000	1.662.000 + 2.216.000	22.168.000	D2 (4)
VII infermiere con 25 anni + ART 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 2.216.000	23.276.000	D3
VII infermiere con 30 anni	18.179.000	1.662.000 + 3.324.000	23.276.000	D3 (4)
VII infermiere con 30 anni + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 3.324.000	24.384.000	D4
VIII	20.535.000	1.662.000	22.197.000	Ds
VIII + ART 45	20.535.000 + 1.307.000	1.662.000	23.504.000	Ds1
VIII BIS	23.247.000	257.000	23.504.000	Ds1 (5)
VIII BIS + ART 49	23.247.000 + 1.495.000	257.000	24.909.000	Ds2 (5)

(4) Il personale infermieristico di ex VII livello che usufruisce dell'indennità infermieristica maggiorata di cui all'art. 49, comma 1, 2° periodo DPR 384/1990 ma non risulti beneficiario dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 è collocato nelle fasce, secondo il disposto della presente tabella, con una integrazione di £. 111.000 annue lorde.

(5) Il personale già di livello VIII bis, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto, usufruisce di una integrazione tabellare di £. 257.000.

Il personale già di livello VIII bis, che beneficia dell'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995, usufruisce della medesima integrazione tabellare e mantiene un assegno *ad personam* di £. 90.000 lorde annue. In prima applicazione le fasce Ds3 e Ds4 risultano vuote.

ALLEGATO 8

Prospetto 1

AUMENTI MENSILI (in lire) A DECORRERE DALL'1/11/1998

Ex livelli	Fasce	Importi
VIII BIS	Ds2	54.000
VIII	Ds	50.000
VII	D	46.000
VI	C	42.000
V	Bs	40.000
IV	B	38.000
III	A	36.000
II	A	36.000
I	A	36.000

Prospetto 2

AUMENTI MENSILI (in lire) A DECORRERE DALL'1/6/1999

Ex livelli	Fasce	Importi
VIII BIS	Ds2	45.000
VIII	Ds	41.000
VII	D	38.000
VI	C	35.000
V	Bs	33.000
IV	B	31.000
III	A	30.000
II	A	30.000
I	A	30.000

ALLEGATO 9

Prospetto 1

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE A DECORRERE DA 1/11/1998

EX POSIZIONE FUNZIONALE (A)	CATEGORIA (B)	TRATTAMENTO TABELLARE INIZIALE ANNUO LORDO (C)	VALORE COMUNE DELLE INDENNITÁ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (D)	TOTALE TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE
I - II - III	A	12.129.000	·222.000	12.351.000
IV	B	13.321.000	942.000	14.263.000
V	B livello super	14.889.000	222.000	15.111.000
VI	C	16.275.000	1.662.000	17.937.000
VII	D	18.731.000	1.662.000	20.393.000
VIII	D livello super	21.135.000	1.662.000	22.797.000

Nota: a decorrere dalla medesima data il trattamento economico iniziale del personale di ex livello VIII bis confluito nella categoria D, livello economico Ds e fasce Ds1 e Ds 2 è pari a, rispettivamente, £. 24.152.000 e £. 25.557.000, di cui il trattamento tabellare iniziale è pari a L. 23.895.000.

Prospetto 2

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE A DECORRERE DA 1/6/1999

EX POSIZIONE FUNZIONALE (A)	CATEGORIA (B)	TRATTAMENTO TABELLARE INIZIALE ANNUO LORDO (C)	VALORE COMUNE DELLE INDENNITÁ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (D)	TOTALE TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE
I - II - III	A	12.489.000	222.000	12.711.000
IV	B	13.693.000	942.000	14.635.000
V	B livello super	15.285.000	222.000	15.507.000
VI	C	16.695.000	1.662.000	18.357.000
VII	D	19.187.000	1.662.000	20.849.000
VIII	D livello super	21.627.000	1.662.000	23.289.000

Nota: a decorrere dalla medesima data il trattamento economico iniziale del personale di ex livello VIII bis confluito nella categoria D, livello economico Ds e fasce Ds1 e Ds 2 è pari a, rispettivamente, £. 24.692.000 e £. 26.097.000, di cui il trattamento tabellare iniziale è pari a L. 24.435.000.

ALLEGATO 10

Prospetto 1

FASCE RETRIBUTIVE A DECORRERE DALL'1/11/1998

(valori assoluti annui lordi X 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	12.351	B	14.263	Bs	15.111	C	17.937	D	20.393	Ds	22.797
I FASCIA	A1	13.027	B1	15.028	Bs1	15.975	C1	18.890	D1	21.612	Ds1	24.152
II FASCIA	A2	13.698	B2	15.835	Bs2	16.830	C2	19.998	D2	22.720	Ds2	25.557
III FASCIA	A3	14.098	B3	16.335	Bs3	17.430	C3	21.106	D3	23.828	Ds3	27.052
IV FASCIA	A4	14.548	B4	16.935	Bs4	18.430	C4	22.708	D4	24.936	Ds4	28.285

Prospetto 2

DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE

(valori marginali annui lordi X 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	12.351	B	14.263	Bs	15.111	C	17.937	D	20.393	Ds	22.797
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1 108	D2	1 108	Ds2	1.453
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1 108	D3	1 108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.602	D4	1 108	Ds4	1.233

Nota *la prima riga dei prospetti 1 e 2 "trattamento economico iniziale" è data dalla somma dei valori tabellari, delle indennità comuni conglobate e degli incrementi retributivi di cui al prospetto 1 dell' allegato 8. Sono di conseguenza rivalutati gli importi delle fasce I^ e successive.*

ALLEGATO 11

Prospetto 1

FASCE RETRIBUTIVE A DECORRERE DALL'1/6/1999

(valori assoluti annui lordi X 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	12.711	B	14.635	Bs	15.507	C	18.357	D	20.849	Ds	23.289
I FASCIA	A1	13.387	B1	15.400	Bs1	16.371	C1	19.310	D1	22.068	Ds1	24.692
II FASCIA	A2	14.058	B2	16.207	Bs2	17.226	C2	20.418	D2	23.176	Ds2	26.097
III FASCIA	A3	14.458	B3	16.707	Bs3	17.826	C3	21 526	D3	24.284	Ds3	27.592
IV FASCIA	A4	14.908	B4	17.307	Bs4	18.826	C4	23.164	D4	25.392	Ds4	28.825

Prospetto 2

DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE

(valori marginali annui lordi X 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	12.711	B	14.635	Bs	15.507	C	18.357	D	20.849	Ds	23.289
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.501
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.638	D4	1.108	Ds4	1.233

Nota *la prima riga dei prospetti 1 e 2 "trattamento economico iniziale" è data dalla somma dei valori tabellari, delle indennità comuni conglobate e degli incrementi retributivi di cui al prospetto 1 dell' allegato 8. Sono di conseguenza rivalutati gli importi delle fasce I^ e successive.*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti e avuto riguardo all'esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico.

Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle aree della dirigenza del comparto della sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tali aree, esse si incontreranno per ridiscuterle ed armonizzarle nel presente contratto, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale dell'attività libero-professionale intramoenia del personale della dirigenza sanitaria.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti confermano che tra gli enti del comparto sono ricomprese le ex istituzioni di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie ai sensi dell'art. 6 del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998 (*pubblicato sulla G.U. del 24.06.1998 serie generale n. 145*) e che nella dizione "*tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato*" di cui all'art. 1, comma 1, si intende altresì il personale dipendente dalle Aziende Sanitarie Locali e operante presso i servizi sociali delle aziende medesime nonché tutto il personale degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Nelle aziende ed enti tenuti al rispetto delle regole sul bilinguismo, le parti ritengono che per i passaggi interni tra una categoria e l'altra, ovvero quelli tra un livello economico e l'altro della stessa categoria non debba essere richiesto l'accertamento della conoscenza della lingua, in quanto tale accertamento riguarda gli accessi dall'esterno.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento all'art. 19, comma 2, del presente CCNL le parti dichiarano che nel personale di vigilanza ed ispezione sono ricompresi i vigili sanitari indipendentemente dalle varie denominazioni adottate in sede locale ed anche gli "assistenti tecnici" limitatamente a quelli che operano presso i Dipartimenti di prevenzione, i P.M.P (presidi multizonali di prevenzione) o strutture ad essi riconducibili ed ex P.M.P confluiti nelle ARPA (agenzie regionali per l'ambiente).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 29 sulla formazione e aggiornamento professionale del personale, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione.

Pertanto, le parti auspicano di pervenire alla destinazione alle finalità previste dall'art. 29 di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale, in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti congiuntamente dichiarano che con la norma di cui all'art. 38, comma 5 non hanno inteso pregiudicare eventuali trattamenti di maggiore favore attribuiti in forza di accordi regionali intervenuti precedentemente alla data di sottoscrizione del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

per la lotta al lavoro dei bambini

Secondo i dati dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), oltre 250 milioni di bambini nel mondo sono costretti a lavorare. Il lavoro minorile cresce soprattutto nelle zone dove aumenta la disoccupazione degli adulti.

In particolare l'OIL ha denunciato una forte presenza di lavoro minorile anche nella produzione di strumenti e materiali chirurgici. Tale produzione si concentra in Pakistan nella zona di Sialkot, nota appunto per la esportazione di tali prodotti in tutto il mondo. Da stime ricavate da studi OIL si presume che circa 8000 bambini siano utilizzati in tali produzioni con gravi conseguenze sul loro sviluppo psicofisico, sulla loro salute e sicurezza.

Al fine di contribuire all'impegno delle istituzioni internazionali e del governo italiano, che ha sottoscritto con le parti sociali italiane il 16 aprile 1998, la Carta di impegni contro lo sfruttamento del lavoro minorile e, facendo anche seguito alla raccolta fondi promossa da CGIL CISL e UIL e le organizzazioni imprenditoriali italiane per progetti OIL e UNICEF in Pakistan, nel settore degli strumenti chirurgici.

Le parti firmatarie di questo accordo si impegnano a dare il loro contributo per combattere tale fenomeno e perché tali prodotti siano fabbricati nel rispetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL.

Le parti si impegnano, pertanto, a richiedere alle imprese fornitrici che i prodotti siano fabbricati nel rispetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL ed in particolare della Convenzione 138 sull'età minima e si impegnano altresì a sostenerle verso tale obiettivo attraverso il rafforzamento dei programmi dell'OIL in atto a Sialkot nel settore degli strumenti chirurgici. Tali programmi hanno come obiettivo la rimozione dei minori dal lavoro, la loro reintegrazione nel mondo della scuola l'eventuale inserimento al loro posto di membri della famiglia anche attraverso misure di formazione professionale e di sostegno socioeconomico.

Le parti si impegnano a rivedersi entro 6 mesi dalla data della firma della presente dichiarazione, per concordare la pratica attuazione degli impegni e definire le modalità e le risorse necessarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti concordano circa l'opportunità fornita alle aziende ed enti dagli strumenti della classificazione per portare a compimento forme di riordino della dotazione organica - anche mediante trasformazione dei relativi posti - con riguardo al personale formalmente collocato in altri settori di attività per motivi di salute accertati secondo le modalità di legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti concordano che con l'entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio l'utilizzo delle graduatorie dei pubblici concorsi, tuttora valide, debba avvenire anche per il personale riservatario, nei limiti dei posti previsti per l'accesso dall'esterno.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti concordano sulla necessità di chiarire con il Dipartimento della Funzione Pubblica le modalità applicativa dell'art. 32, comma 13, legge 449 del 27.12.1997 per la soluzione degli eventuali casi ancora in contestazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti, al fine di evitare disparità di trattamento, concordano che l'art. 31, comma 5, trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti che dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 hanno conseguito o conseguiranno il livello VIII bis, ancorché non specificatamente menzionato nel comma 5 citato.

Segreteria di Coordinamento Nazionale
RSU / Snatoss, Adass, Fase, Fapas,Sunas, Soi

NOTA A VERBALE CCNL COMPARTO SANITÀ

A.RA.N. – OO.SS. del 7 aprile 1999

La scrivente rappresentanza sindacale, considerato che:

- *ad oggi non esiste alcuna norma legislativa o contrattuale che legittimi per le R.S.U. del personale, a livello aziendale, l'istituzione di Coordinamenti e/o Comitati ristretti o di organismi similari comunque denominati*
- *il nuovo organismo di rappresentanza sindacale unitaria del personale origina da un Contratto quadro nazionale (C.C.N.Q.) cui ha fatto seguito uno specifico accordo integrativo di comparto, e che gli stessi costituiscono senza dubbio - al momento - l'unica norma di riferimento*
- *il risultato del percorso elettorale è l'espressione democratica della volontà dei Lavoratori, i quali sono stati chiamati ad individuare, votandoli, i membri del nuovo organismo di rappresentanza, secondo regole predeterminate che non è corretto, oggi, sminuire nella portata con manovre locali ,*
- *le regole nazionali non graduano in nessun caso la titolarietà che è e deve restare paritaria per ogni singolo eletto, destinatario - in azienda - delle prerogative originariamente assegnategli;*

RITIENE

illegittimo ogni tentativo di comprimere la libertà di ogni singolo eletto alla partecipazione alle trattative e ad usufruire della propria quota parte di prerogative sindacali e

RIGETTA

il tentativo di regolamentare le R.S.U. del personale con accordi, di livello aziendale, che prevedano Coordinamenti e/o Comitati ristretti o organismi similari comunque denominati. Tentativo assolutamente anacronistico e svilente dei principi ispiratori delle norme legislative e contrattuali che hanno sancito l'istituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale, nonché contrario alle norme contrattuali sottoscritte in data odierna dalle parti che nulla prevedono a tale proposito.

DICHIARA

La propria disponibilità a regolamentare in modo univoco, in ambito nazionale, il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale con un contratto che sia rispettoso della libertà di ogni singolo eletto alla partecipazione alle trattative e di usufruire della propria parte di prerogative sindacali.

Roma lì 7 aprile 1999

RSU / Snatoss, Adass, Fase, Fapas,Sunas, Soi

Segreteria di Coordinamento Nazionale

Segreteria di Coordinamento Nazionale
RSU / Snatoss, Adass, Fase, Fapas,Sunas, Soi

NOTA A VERBALE CCNL COMPARTO SANITÀ

A.RA.N. - OO.SS. del 7 aprile1999

Preso atto delle integrazioni e delle modifiche apportate in sede della stesura dell'odierna ipotesi di CCNL del Comparto Sanità e delle risultanze della consultazione di base in cui è emersa una sostanziale critica per gli effetti degli accordi generali sul costo del lavoro che hanno portato alla limitatezza delle risorse ed al conseguente differimento della decorrenza economica degli incrementi tabellari, si deve evidenziare che anche in questa fase non sono state accolte le specifiche richieste della scrivente rappresentanza sindacale relativamente a

- norma transitoria di primo inquadramento del personale in servizio che consenta la collocazione in categoria D del personale ex categoria C in possesso di determinati titoli ed esperienza professionale, anche mediante integrazione e/o modificazione dell'attuale articolato;
- superamento delle limitazioni attualmente previste relativamente alla possibilità di affidamento di incarichi organizzativi al personale della Categoria "C" di cui all'art. 21 c. 2, che nega al personale amministrativo di vedersi attribuite funzioni organizzative e ciò anche di fronte all'eventuale carenza di corrispondente personale di categoria "D";
- inserimento di uno specifico impegno per le Aziende del comparto a concretizzare effettivamente le progressioni previste con le dinamiche contrattuali ed in particolare effettuare una immediata ricognizione dei singoli ambiti aziendali che porti:
  - alla modifica ed alla conseguente rideterminazione delle dotazioni organiche, che vanno adattate alla reale situazione organizzativa ed operativa e che debbono riconoscere le legittime aspettative degli operatori che si vedono collocati i posizioni incongruenti rispetto al sistema;
  - alla adeguata valutazione dei requisiti posseduti e delle funzioni effettivamente svolte dai singoli operatori, anche per sofferenza e carenza delle pregresse piante organiche, di cui comunque le aziende hanno usufruito e beneficiato;
  - valutazione dell'esperienza professionale quale elemento per la progressione economica orizzontale nell'ambito delle selezioni per l'accesso dall'interno.

Ciò premesso, nel riconoscere il sostanziale accoglimento delle altre riserve poste con la dichiarazione a verbale allegata alla preintesa, si prende atto del rinvio della regolamentazione contrattuale della Libera Professione per il personale del Comparto ed i rapporti di quest'ultimo con l'area della Dirigenza, pur riconoscendo che l'attuale formulazione della dichiarazione congiunta n.1 vincola le parti per il futuro nonché del rinvio della regolamentazione della mobilità tra comparti diversi che, a nostro avviso, dovrà tenere in debito conto ed omogeneizzare la diversa collocazione iniziale di alcune professioni (Assistenti sociali Ostetriche - ecc.)

Roma li 7 aprile 1999

RSU / Snatoss, Adass, Fase, Fapas,Sunas, Soi

Segreteria di Coordinamento Nazionale

DICHIARAZIONE A VERBALE

Roma 07/04/1999

Il **C.S.A.** e la Confederazione CISAS, dichiarano che alla firma posta su questo contratto collettivo nazionale di lavoro, non può essere attribuito il valore di condivisione, piena e totale, di tutti gli istituti contrattuali, sui quali il C S.A. ha già espresso notevoli riserve sia nel corso delle trattative che nella sottoscrizione della Preintesa del 20/01/99.

Tra l'altro, le stesse Assemblee di base alle quali è stata sottoposta la Preintesa siglata il 20/01/99, hanno condiviso le riserve e le richieste espresse dalla delegazione del C.S.A. nel corso delle trattative.

La sottoscrizione del presente CCNL è dettata, quindi, dalla esigenza fondamentale di consentire la partecipazione del C.S.A. alla contrattazione integrativa aziendale.

Riteniamo che al C.S.A. vada riconosciuto il merito di aver sollecitato e sostenuto, durante tutta la fase delle trattative contrattuali, diverse richieste fondamentali che non hanno trovato, al momento, la piena condivisione e accoglienza da parte dell'ARAN.

Ci riferiamo:

- alla mancata regolamentazione e riconoscimento dell'attribuzione **dell'indennità di rischio radiologico**, in modo particolare:
  1. al **personale tecnico-sanitario di radiologia medica** a rapporto di lavoro part-time;
  2. allo stesso personale che è stato classificato nella Categoria B
  3. **al restante personale del Comparto** che opera in zone controllate e che è stato riconosciuto professionalmente esposto e classificato nella categoria B;
- al mancato riconoscimento:
  4. per il **personale amministrativo della Categoria** C, della possibilità dell'affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative cosi come è avvenuto per il personale del ruolo sanitario e sociale della stessa Categoria C;
  5. delle funzioni reali e di fatto per i **Coadiutori amministrativi** ai quali necessariamente doveva essere trasformata la qualifica in Assistenti amministrativi - Categoria C – a far tempo dal 31/12/99;
  6. delle funzioni reali e di fatto degli **Infermieri Generici e delle stesse Puericultrici** che avrebbero meritato, necessariamente, in questo contratto, un profilo professionale più definito, qualificato e qualificante, da parte del Ministero della Sanità e, quindi, un trattamento economico, consequenziale, migliorativo;
  7. delle funzioni reali degli **Operatori tecnici ex IV livello**, assimilabili a quelle eseguite dagli Operatori tecnici ex V livello e, quindi, la necessaria e dovuta riclassificazione in una sola Categoria "B" e non in due come è avvenuto, "B" e "BS";
  8. ed alla mancata applicazione dell'art. 1 del D.lgs. 396/97 sulla distinta disciplina per le figure di alta professionalità ed in subordine la mancata previsione di una Commissione paritetica ARAN – OO.SS. per acquisire gli elementi di conoscenza utili alla individuazione di una separata area di professionisti, così come previsto dall'art. 38 del Contratto dei Ministeri;

9. di un profilo professionale, esclusivamente, per il **Caposala**;
10. dell'istituzione dell'indennità di rischio biologico per i **tecnici sanitari di laboratorio biomedico.**

Il C.S.A., inoltre, in corso di trattative per la stipula del CCNL, ha proposto le seguenti modifiche sul **sistema classificatorio**:

- in prima applicazione, il personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto con il profilo di **Agente tecnico (ex operaio qualificato)** già appartenente alla posizione funzionale di III livello – ex DPR 384/90 – ed inquadrato nelle Categorie A, viene ricollocato, dal 31/12/99 direttamente, nel trattamento economico iniziale della Categoria B con la trasformazione del profilo in Operatore tecnico;
- in prima applicazione, il personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto con il profilo di **Coadiutore amministrativo** già appartenente alla posizione funzionale di IV livello – ex DPR 384/90 - ed inquadrato nella Categoria B, con una anzianità di 5 anni di servizio al 31/12/97, viene ricollocato dal 31/12/99 direttamente, nel trattamento economico iniziale della Categoria C con trasformazione del proprio posto e profilo in Assistente amministrativo;
- in prima applicazione, il personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto con il profilo di **Assistente amministrativo**, già appartenente alla posizione funzionale di VI livello - ex DPR 384/90 – ed inquadrato nella Categoria C, con una anzianità di 5 anni di servizio al 31/12/97, viene ricollocato dal 31/12/99, direttamente, nel trattamento economico iniziale della Categoria D con trasformazione del proprio posto e profilo in Collaboratore amministrativo-professionale,
- in prima applicazione, il personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto con il profilo di **Infermiere Generico e Puericultrice** già appartenente alla posizione funzionale di V livello - ex DPR 384/90 – ed inquadrato nella Categoria B gruppo 2, viene ricollocato dal 31/12/00 direttamente, nel trattamento economico iniziale della Categoria C mantenendo sempre la qualifica di **Infermiere Generico e Puericultrice**;
- in prima applicazione, il personale collocato nella Categoria A, a far tempo dal 31/12/99, viene ricollocato nella prima fascia della Categoria B ,
- il riconoscimento nel profilo della Categoria D di un'area riservata **all'Operatore professionale sanitario AFD/Caposala;**
- la precedenza nell'affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative al personale in servizio con la qualifica attuale di **Caposala** - Categoria D – rispetto al personale Infermieristico - Categoria C;
- "la modifica delle funzioni descritte per il **Collaboratore professionale sanitario** come di seguito definite: "Svolge le attività attinenti la sua competenza professionale specifica nell'ambito della unità operativa assegnata.
  Coordina l'attività del personale, predisponendone **i piani di lavoro, nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato.** Verifica la qualità delle prestazioni erogate dalla U.O.
  Concorre ad individuare e a pianificare gli obiettivi, fornendo elementi di negoziazione del budget di concerto al responsabile della unità operativa, per una gestione autonoma delle risorse direttamente attribuite, rispondendone per gli obiettivi definiti e programmati.
  Promuove le attività di formazione e aggiornamento e l'istruzione del personale nell'ambito della U.O. assegnata. Può essere assegnato previa verifica dei requisiti a funzione dirette di tutor in piani formativi.
  Le attività lavorative del Collaboratore professionale sanitario possono svolgersi anche nei sottoindicati settori secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende ed Enti ed i requisiti culturali e professionali da essi previsti secondo le declaratorie:
- settore epidemiologico
- settore statistico
- settore formazione, settore ricerca e VRQ"

- la modifica delle funzioni del Collaboratore Professionale Esperto come appresso indicate:
  "Dirige la struttura organizzativa dei processi infermieristici, tecnici sanitari e di riabilitazione e di vigilanza e di ispezione. Programma nell'ambito delle attività di autonomia l'organizzazione dei servizi, la gestione del budget assegnato finalizzato alla razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane, di concerto con i responsabili dei servizi e dei presidi, verificando l'espletamento delle attività del personale medesimo.
  Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro delle attività di competenza
  Partecipa per l'area di propria competenza alla elaborazione di progetti anche trasversali all'organizzazione, che comportano l'assegnazione del budget, di concerto con le strategie dell'Azienda. Partecipa alla formazione dei piani operativi ed ai sistemi della qualità ai fini della ottimizzazione dei servizi sanitari. Coordina le attività didattiche tecnico-pratiche e di tirocinio, di formazione (quale ad es. diploma universitario, formazione complementare, formazione continua) del personale appartenente ai profili sanitari a lui assegnate.
  Le attività lavorative del collaboratore professionale sanitario esperto possono svolgersi oltre che per l'area sanitaria, anche nei sottoindicati settori di attività, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende ed Enti ed i requisiti culturali e professionali da essi previsti secondo le declaratorie:
    - settore formazione
    - settore ricerca e VRQ
    - settore informatico
    - settore statistico"
- per accedere dall'interno al livello economico DS occorre esperienza quinquennale nel corrispondente profilo della Categoria C corredato dal certificato di abilitazione a funzioni direttive nella assistenza infermieristica.

CISAS **C.S.A.**

Coordinamento Sindacale Autonomo di CISAS Sanità
(CISAS Sanità, CISAL (FLS/CISAL, CISAL Sanità, DIRSAN CISAL), CONFILL Sanità - CUSAL, CONFAIL-FAILEL-UNSIAU, FENSPRO-FASIL-USPPI)

DICHIARAZIONE A VERBALE FIALS/CONF.SAL

La F.I.A.L.S./CONF.SAL, nel sottoscrivere il presente Contratto, esprime la propria totale insoddisfazione, non approvando l'impostazione e tanto meno il nuovo sistema classificatorio, pertanto si impegna, congiuntamente agli eletti nelle R.S.U. in seno alle proprie liste, a migliorarne l'applicazione a mezzo dell'istituto della contrattazione integrativa, a trovare forme e mezzi per una collocazione ottimale di quel personale che all'interno delle Aziende riveste qualifiche atipiche, funzioni diverse e/o superiori.

La F.I.A.L.S./CONF.SAL manifesta le proprie riserve sul contenuto dell'art.3 (obiettivi e strumenti) articolo in cui si riconosce alle Regioni una capacità di intervento rilevante sulle quote economiche e sugli atti di indirizzo per obiettivi delle Aziende, ma in cui non è previsto un livello di contrattazione collettiva regionale per omogeneizzare interventi e criteri che tengano conto non della realtà della singola Azienda, ma della complessità degli obiettivi prefissati nell'ambito regionale.

La F.I.A.L.S./CONF.SAL, rilevando nel nuovo sistema classificatorio delle iniquità ed incongruenze, dichiara di non condividerne il contenuto. La stessa ritiene ingiustificabile il mancato riconoscimento delle professionalità acquisite e propone

* Coadiutore Amministrativo della posizione funzionale IV livello/ex D.P.R. 384/90 con anzianità di 5 anni al 31/12/97, va ricollocato nel trattamento economico della categoria C con trasformazione del posto di assistente amministrativo;

*Assistente Amministrativo della posizione funzionale VI livello/ ex D.P.R. 384/90 con anzianità di 5 anni al 31/12/97, va collocato nel trattamento economico della categoria D con trasformazione del posto in collaboratore amministrativo;

* Infermiere Generico e Puericultrice nella posizione funzionale di V livello /ex D.P.R. 384/90 va ricollocato a partire dal 31/12/99, nel trattamento economico iniziale della categoria C.

La F.I.A.L.S./CONF.SAL rileva che l'art. 39 comma 4 lettera B, risulta essere in contrapposizione con i criteri di lotta alla disoccupazione, considerato che ipotizza la riduzione stabile della dotazione organica del personale, reinvestendo le somme per le mancate per assunzioni in risorsa economica per il personale già dipendente, ossia in una sola parola, la lotta del personale dipendente, alla "occupazione" In fase di prima applicazione nessuna norma garantisce inquadramento a fasce intermedie o superiori in presenza di trattamento per R.I.A., già in godimento del personale dipendente e che invece come per tutte le altre voci automatiche della retribuzione, ha necessità di trovare riconoscimento nell'ambito della maggiore qualificazione professionale per essere assorbita dalle fasce stipendiali nell'ambito della categoria.

La F.I.A.L.S./CONF.SAL sottolinea che l'art. 42 al comma 4 disattende nella definizione delle norme attivate in questo Contratto, l'esigenza del personale che chiede di avere trasformata da subito la buona uscita in T.F.R., affinché soprattutto i giovani abbiano a godere di agevolazioni economiche già da troppi anni in vigore presso i privati e che non possono essere disattesi nell'ambito di una aziendalizzazione ormai avviata. Si lamenta la mancata normativa relativa alla mensa aziendale, considerato che era già stata rinviata dal precedente Contratto, ed al personale vengono applicate norme valide per i ministeriali ma non applicabili al personale del comparto sanità.

CAPOSALA

Al fine di evitare conflittualità all'interno della categoria, demotivando il personale in quanto le scelte per l'assegnazione di incarichi potrebbe essere fatta dal Primario senza tenere conto di una corretta e trasparente valutazione professionale, si propone:

* di integrare l'emendamento dell'art. 22 comma 6 che prevede per l'accesso ai posti di caposala con i requisiti previsti dal D. M. 30/01/82, aggiungendo i requisiti del "integrazioni e modificazioni"

introdotti dal D. M. 03/12/82 che prevedono "per la categoria degli infermieri il certificato di abilitazione a funzioni direttive nella assistenza infermieristica";

* di introdurre a regime il sopradescritto emendamento nei requisiti per l'accesso, dall'esterno e dall'interno, ai posti della categoria D "collaboratore professionale sanitario", per quanto riguarda la categoria infermieristica;

* di inserire l'infermiere abilitato alle funzioni direttive tra i profili dell'art. 9 comma 7° emendando ed integrando nel seguente modo:

CATEGORIA D

a) omissis;

a1) operatore professionale di 1^ categoria coordinatore = Coordinatore professionale sanitario AFD/Caposala ,

* di emendare l'art. 21 - "posizioni organizzative" al comma 2 specificando - la tipologia delle funzioni di "carattere assistenziale" da affidare ai dipendenti della categoria C mentre per gli incarichi e per le posizioni squisitamente organizzative siano previsti i requisiti come da D.M. 30/01/82 integrato con D.M. 03/12/82 così come dichiarato al punto 1.

MASSOFISIOTERAPISTA

1 All'art. 18 comma 5° i massaggiatori ed i massofisioterapisti assieme all'infermiere generico, infermiere psichiatrico vengono collocati ad esaurimento nella categoria Bs. In base alla corrente legislazione è necessario distinguere il massaggiatore dal massofisioterapista. Il Massaggiatore trova il suo riscontro legislativo nella Legge n. 1264 del 1927, mentre il massofisioterapista non vedente nella Legge 570/61, il massofisioterapista vedente nell'art. 1 della legge 403/71 Il massaggiatore appartiene alle arti ausiliare delle professioni sanitarie, mentre il massofisioterapista è una professione sanitaria. Quindi la figura del massofisioterapista vedente non va certamente accorpata con quella dell'infermiere.

2. All'art. 19 comma 2 del contratto il terapista della riabilitazione è già equipollente al fisioterapista. Ciò non corrisponde al vero in quanto non è stato ancora reso operante l'art. 3 del decreto 741/94. Nell'area riabilitativa, infatti, fra le varie figure ci sono quella del massofisioterapista e del terapista della riabilitazione. Queste due figure non sono ancora state rese equipollenti al diploma universitario di fisioterapista, anche se ormai è opinione diffusa che il terapista della riabilitazione si identifichi con il fisioterapista. La formazione del massofisioterapista avviene o con scuole regionali o con scuola a fini speciali (Università di Pavia), mentre quella del terapista della riabilitazione avviene attraverso scuole regionali, scuole ai fini speciali e diploma universitario. Il diploma universitario di terapista della riabilitazione non è lo stesso di quello di fisioterapista, i cui corsi sono stati attivati a partire dall'anno accademico 1996/97 Inoltre il diploma universitario di terapista della riabilitazione in base all'art. 8 del D. L. 18/09/95 n. 379 abilita (ma non è uguale) a svolgere le mansioni contemplate nel Decreto n. 741/94.

3. All'art. 18 comma 5° i massaggiatori ed i massofisioterapisti assieme all'infermiere generico, infermiere psichiatrico vengono collocati ad esaurimento nella categoria Bs. In base alla corrente legislazione è necessario distinguere il massaggiatore dal massofisioterapista, il massaggiatore trova il suo riscontro legislativo nella legge n. 1264 del 1927, mentre il massofisioterapista non vedente nella legge 570/61, il massofisioterapista vedente nell'art. 1 della legge 403/71 Il massaggiatore appartiene alle arti ausiliare delle professioni sanitarie, mentre il massofisioterapista è una professione sanitaria. Quindi la figura del massofisioterapista vedente non va certamente accorpata con quella dell'infermiere.

4. All'art. 19 comma 2 del contratto il terapista della riabilitazione è già equipollente al fisioterapista. Ciò non corrisponde al vero in quanto non è stato ancora reso operante l'art. 3 del decreto 741/94. Nell'area riabilitativa, infatti, fra le varie figure vi sono quella del massofisioterapista e del terapista della riabilitazione. Queste due figure non sono ancora state rese equipollenti al diploma universitario di fisioterapista, anche se ormai è opinione diffusa che il terapista della riabilitazione si identifichi con il fisioterapista. La formazione del massofisioterapista avviene o con scuole regionali o con scuola a fini speciali (Università di Pavia), mentre quella del terapista della riabilitazione avviene attraverso scuole regionali, scuole ai fini speciali e diploma universitario. Il diploma universitario di terapista della riabilitazione non è lo stesso di quello di fisioterapista, i cui corsi sono stati attivati a partire dall'anno accademico 1996/97. Inoltre il diploma universitario di terapista della riabilitazione in base all. art. 8 del D. L. 18/09/95 n. 379 abilita (ma non è uguale) a svolgere le mansioni contemplate nel Decreto 741/94.

La FIALS/CONF.SAL chiede pertanto che la figura del massofisioterapista non venga posta ad esaurimento fino a quando non sarà stato emanato il decreto interministeriale (Ministero Sanità e Ministero Università) che stabilisce le modalità dell'equipollenza, come precisato nell'art. 3 del Decreto n. 741/94.

99A2959

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(2651390/1) Roma Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.

* 4 1 1 2 5 0 0 9 0 0 9 9 *

L. 7.500